

## **التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال** **مروة رائد جارالله**      **أ.م.د. سؤدد محسن علي** **الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية/ قسم رياض الأطفال**

### **مستخلص البحث:**

هدف البحث الحالي التعرف على التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال، والتعرف على دلالة الفروق في التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال وفقاً للتخصص ومدة الخدمة، إذ استعمل في هذا البحث المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد مقياس التمكين النفسي بالاعتماد على نظرية وتعريف سيرايترز (1995)، إذ قامت الباحثة بإعداد (26) فقرة موزعة على (4) أبعاد (المعنى والكفاءة والتقرير الذاتي والتأثير)، وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس التمكين النفسي واتساق فقراته، وحساب ثباته بطريقة إعادة الاختبار إذ بلغ معامل الثبات (0.80)، وبطريقة الفاكرونباخ بلغ (0.84)، وقد طبقت الباحثة المقياس على عينة البحث البالغة (159) مديرة من مديرات رياض الأطفال في محافظة بغداد بمديرياتها الستة وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وتمت معالجة بيانات البحث بالوسائل الإحصائية التي تتلاءم مع طبيعة وأهداف البحث الحالي وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية: إن مديرات رياض الأطفال لديهن تمكين نفسي، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرا التخصص ومدة الخدمة لدى مديرات رياض الأطفال في التمكين النفسي وكذلك لا يوجد اثر للتفاعل بين التخصص ومدة الخدمة.

**بحث مستل من رسالة ماجستير.**

### **مشكلة البحث:**

أصبحت الإدارة الناجحة في الوقت الحاضر ضرورة ملحة بسبب التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، وتنبع أهمية الإدارة نتيجة ظهور العديد من الظواهر والمتغيرات والتطورات في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، والإدارة هي حجر الزاوية في نجاح أي منظمة سواء أكانت تعمل في مجال الصناعة، أو في مجال الخدمات أو كانت منظمة تعليمية أو غيرها (درة، 2009: 14)، ونجاح أي نظام تربوي يعتمد على فعالية الإدارة التربوية فيه، فالإدارة تكون فعالة إذا استطاعت تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية مع مراعاة تحقيق أهداف العاملين والتلاميذ وإشباع حاجاتهم، وهذا بدوره يؤثر على مستقبل المؤسسة على المدى البعيد (المخلفي، 2009: 76) فالتعليم الجيد بحاجة إلى الإدارة الفعالة التي تعد نقطة الانطلاق والبدائية نحو النجاح لتحقيق الجودة والتميز في أية مؤسسة (المصلح، 2002: 3) ورياض الأطفال شأنها شأن المنظومات التعليمية الأخرى في الحاجة إلى إدارة تربوية ذات طابع حرفي قادرة على استيعاب التطورات الحاصلة في ميادين التربية بكافة فروعها حتى تستطيع أن تواكب التطور المعرفي التربوي (شريف، 2009: 55). ظهرت الحاجة للتمكين النفسي باعتباره سمة نفسية سلوكية تعود إلى الفرد والمجتمع بنتائج فعالة في تحسين الأداء والرضا عنه، فإن التمكين النفسي يعني جعل الأفراد يشعرون بقيمة العمل عبر إشراكهم في اتخاذ القرارات، والتخطيط، والثناء عليهم، وتقديم التدريب والدعم المناسبين باستمرار عمله 98: 2019 (Onder,) ويتضمن التمكين الكثير من عناصر الدافعية الداخلية، لأنه احد أهم مخرجات القرارات التي يتخذها الفرد، وتتعكس عليه بتعزيز دافعيته الجوهرية للعمل، وعند تطبيق استراتيجيات التمكين من قبل المؤسسة فإن ذلك يعد الفرصة المناسبة

لتعزيز إدراك العاملين لأهمية العمل الذي يؤديه بأنفسهم، وهو عمل ذو معنى ويتحد مع إدراك كامل المسؤولية والقدرة على التأثير في نشاطات بيئة العمل بكل تفاصيله (الصرايرة والهراري، 2021: 383)، وتحدد مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي: (هل يوجد تمكين نفسي لدى مديرات رياض الأطفال؟).

### اهمية البحث:

يعد التمكين النفسي من المتطلبات الضرورية التي تحتاجها مديرة الروضة، إذ يعتبر التمكين النفسي من العمليات المعاصرة التي ترتقي بالعنصر البشري إلى الشعور بالثقة بالنفس والتفكير المستقل، إضافة إلى كونه من أهم محددات الدافعية لدى الأفراد، التي تظهر دورهم الفعال؛ فالتمكين النفسي يعمل على تحسين مدركات الأفراد، واتجاهاتهم نحو أعمالهم وأدوارهم، والأفراد الممكنون ينظرون لأنفسهم بصورة أكثر إيجابية إذ إن التمكين النفسي يتضمن اعتقاد الأفراد بمعنى العمل الذي يؤديه، وقدرتهم على أدائه بشكل أفضل، وإحساسهم بالكفاءة الذاتية، والاستقلالية (التخاينة، 2018: 18)، لذا فإن أهمية البحث الحالي تتلخص بما يأتي:

- 1- من أهمية التمكين النفسي كونه من المفاهيم المعاصرة التي ترتقي بالعنصر البشري إلى مستويات راقية، فالتمكين النفسي أحد مقومات نجاح وتميز المديرات وهو ضروري للعملية التعليمية والتربوية، ولا يُمكن إغفاله وخاصةً لمديرات مؤسسات رياض الأطفال، وذلك لمساعدتهم على أداء أدوارهم المستقبلية التي فرضتها عليهم التغييرات السريعة المتلاحقة في البيئة المحيطة.
- 2- تفيد هذه الدراسة العاملين في مجال القيادة التربوية من مديرات رياض الأطفال من حيث تعريفهم بالتمكين النفسي في أدائهن للعملية الإدارية في الروضة.
- 3- تأمل أن تكون هذه الدراسة مرجعاً للباحثين والدارسين في مجال الدراسات المستقبلية يستفيد منها الباحثون في دراستهم اللاحقة.
- 4- إلا أنه بالرغم من هذا الاهتمام المتزايد فإن دراسة التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال تثل اهتمام الباحث العربي، على حد علم الباحث.

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على:

- 1- التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال.
- 2- تعرف دلالة الفروق في التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال وفقاً للتخصص ومدة الخدمة.

### حدود البحث:

يتحدد الباحث الحالي بمديرات رياض الأطفال في محافظة بغداد (الكرخ / الرصافة) للعام الدراسي 2021 - 2022.

### تحديد المصطلحات:

**التمكين النفسي psychological empowerment**: عرّفه كل من

1- "سبريتزر" (Spreitzer, 1995):

بأنه البناء الدافعي الذي يظهر في أربعة أبعاد تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل وهي المعنى، الكفاءة، حرية التصرف، والتأثير (Spreitzer, 1995: 56).

2- موراي وآخرون (Moura, et al., 2015):

بأنه دافع داخلي لدى الفرد يحثه على إنجاز مهمته الشخصية ويشمل معتقدات الأفراد حول معنى عملهم، وقدرتهم على إداء مهامهم بنجاح، وإدراكهم للحكم الذاتي وقدرتهم على التأثير في نتائج العمل (Moura, et al., 2015: 57)

**التعريف النظري:**

اعتمدت الباحثة تعريف (سبرايتزر 1995) تعريفاً نظرياً للتمكن النفسي.

**الماضي (2018):**

بأنها "قائدة المؤسسة التربوية التي يتم تعيينها من قبل الجهات المسؤولة وتقوم بأداء الوظائف الإدارية الخاصة بتسيير أعمال الروضة كالتخطيط والتنظيم والتوجيه واتخاذ القرارات والتقييم والرقابة لتحقيق الأهداف المرسومة" (ماضي، 2018: 76).

**التعريف الإجرائي:**

بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عبر إجابته على فقرات مقياس التمكن النفسي في البحث الحالي.

**الفصل الثاني: خلفية نظرية ودراسات سابقة****المقدمة:**

أن الجذر التاريخي لمفهوم التمكين النفسي فقد ظهر هذا المفهوم في الربع الأخير من القرن العشرين، وإسهاماً من علماء السيكولوجيا في إثراء الخزين المعرفي لمفهوم التمكين النفسي طرحوا رؤيتهم لهذا المفهوم على أنه مفهوم تحفيزي يتمحور ويدور حول دافعية الأفراد وكفاءتهم واقتدارهم لرفع مستويات الدافعية والاقتدار لديهم (ملحم، 2006: 38)، إذ يتضمن التمكين النفسي عناصر الدافعية الداخلية إلى التوجه الإيجابي للفرد نحو العمل حين تطبق استراتيجيات التمكين الإداري للعاملين، إذ يدرك العديد من الأمور الهامة المتعلقة بدوره في العمل منها: قيمة ما يقوم به من عمل، والمسؤولية تجاه العمل، هذا بالإضافة إلى إيمانه بالقدرة على التأثير في بيئة العمل بكافة تفاصيلها (Savery & Luks, 2001: 99-100) إذ أن التمكين النفسي هو أسلوب إداري وشعور نفسي بالمقام الأول، بمعنى إن هذا الشعور وهذه الدوافع لا تعطى للعامل، وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخله، كل ما تستطيع الإدارة العليا عمله هو توفير المناخ المناسب والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه، وهو مفتاح الابتكار والأبداع في بيئة العمل، وإن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لأهمية عمله هي بداية التمكين النفسي وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف (أبا زيد، 2010).

فالتمكين النفسي يشير إلى مساعدة الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة للتأثير والكفاءة والقيمة وتقرير المصير (السيطرة وصنع القرار والاستقلال) ويرى " زيماك " (Zemke, 1989) إن تحرر الفرد من القيود والدعم له وإسناده وتعزيزه على المبادرة والأبداع ما هو إلا التمكين النفسي، فالفرد الذي لديه القدرة على اتخاذ القرار بشأن قضاياها يكون أكثر قابلية على إدارة المواقف ذات الطبيعة الصعبة من غير تردد وخسران للزمن، كل ذلك يجعل التمكين النفسي مكوناً أصيلاً في أبعاد الحياة الاجتماعية والاقتصادية بامتلاكه قابلية إحداث التغيير في الآخر سواء كان فرداً أو جماعة (عبيدي، 2019: 18).

**أبعاد التمكين النفسي:**

و التمكين النفسي هو باعث وحافز داخلي وجوهري أصيل يتمظهر بعدد من الأبعاد الآتية: (Spreitzer, 1996: 483).

1 - **المعنى Meaning:** المعنى اعتقاد الفرد بأن عمله مهم بالنسبة له مما يشير إلى إدراك الفرد لأهمية العمل الذي يقوم به، واستشعار الفرد لقيمة ومعنى دوره الذي يؤديه، لذا فالمعنى يعبر عن توافق ذاتي بين أدوار يؤديها الفرد من جهة، وقيمته واعتقاداته من جهة أخرى، فعند تناسق هذه الاعتبارات فإن الدور المؤدى يكون ذا قيمة، وعند حدوث تناقض وعدم انسجام فإن ذلك سيكرس نقصان المعنى لدى الفرد وعدم التوافق نفسياً، ومستنداً كل ذلك إلى القيمة الممنوحة للهدف أو الغاية

للواجبات أو المهام التي يقوم بها الفرد اعتماداً على معاييرهِ الذاتية وأفكارهِ، وهذا البعد يعني إدراك الفرد إنه ذو قيمة ومعنى له وللآخرين (Spreitzer, 1995: 1443).

**2- الكفاءة Competence:** أنها قدرة الفرد العامل على أداء أنشطة العمل بمهارة، والشعور بالاقترار والمهارة أمر مهم جداً ويعبر عن اعتقاد وثقة الفرد بقدراته على القيام بواجباته بمهارة عالية، فالأفراد ذو الكفاءة يشعرون بإمكانية تأدية أدوارهم ومهامهم بإتقان، بذلك تعتبر الكفاءة ذات صلة بفاعلية الذات وبالقدرة على الفهم الذاتي لإداء الدور والمهام الممنوحة للأفراد

(Spreitzer, 1996: 484).

**3- حرية الاختيار Freedom of Choice** (الاستقلالية في التقرير الذاتي): إنها تحكم الفرد في طريقة إنجاز العمل، وشعور الفرد بحرية الاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء وينتج عن ذلك الحق باختيار البديل المناسب لتنفيذ المهام بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص، حرية الإرادة يظهر إدراك الأفراد إلى امتلاكهم الخيار لتقدير إداء مهامهم ويبرز شعور الفرد بالسيطرة والتحكم بما يؤدونه من مهام وواجبات بزيادة القابلية والقدرة على المبادرة ووضع القواعد المنظمة للسلوك، بمعنى آخر إنه كلما أرتفع شعور الفرد بحرية الاختيار والاستقلالية زاد تحكمه وضبطه وسيطرته على مهامه، وكذلك مقدار ما سيبدله من جهد، الاستقلالية توشح إلى المسؤولية الشخصية وحرية التصرف للفرد بنشاطاته أثناء العمل (Mabekoje et al, 2016: 194).

**4- التأثير Impact:** إنها درجة تأثير النتائج الاستراتيجية والإجرائية في العمل، وهو إدراك الفرد بتأثيره على مهامه ونشاطاته وعمله ومساهمته في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامه، ويعكس اعتقاد الأفراد بتأثيرهم على الآخرين من حولهم وهو أيضاً لإدراك حجم الدرجة التي يمكن عبرها السماح للأفراد باقتراحات تخص البيئة التي يعيشون بها، والعكس صحيح فشعور الأفراد بعدم ارتباطهم ومشاركتهم الأهداف والقرارات التي تنتج الإنجاز سيؤدي إلى فقدان وانعدام التمكين، والتمكين ذي صلة بالرضا عن الذات وفعاليتها والابتكارية وانخفاض مناسب الضغط، وهو من المفاهيم ذات الجدوى، ومن الواجب مراعاتها لتحسين حياة الأفراد لما يمثله من تحصيلية عالية لشعور الأفراد بالسيطرة الذاتية على سلوكهم وحياتهم ودعهم بالانخراط بالمجتمع (Spreitzer, 1996: 484).

**النظريات المفسرة للتمكين النفسي:**

**1- النظرية المعرفية الاجتماعية:**

تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية أن الفرد يعمل وفقاً لعلاقة سببية متداخلة بين الأفراد وسلوكهم وبيئاتهم وأن المحور الأساسي للنظرية المعرفية الاجتماعية يكمن في الكفاية الذاتية وهي الأيمان بقدرة الفرد على التنظيم وتنفيذ الإجراءات المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة

(Kazdin, 2000: 12).

وتشير الكفاية الذاتية بأن فناعة الفرد بقدراته على تسخير الدافعية والموارد المعرفية والمباشرة في العمل والتنفيذ الناجح لأي مهمة كانت وضمن أي بيئة محددة، وقبل قيامهم باختيار أهدافهم والبدء بالعمل يميل الأفراد المعلومات الخاصة بقدراتهم المدركة، وأن توقعات الكفاية تحدد فيما إذا تم البدء بسلوك التعامل عند الفرد وما تفرضه المهمة، وما طول المدة التي سيستمر بها ذلك الجهد، ولقد اقترح باندورا (bandura) بأن معتقدات الأدوار تعتبر مركزياً في عملية التنظيم التي عبرها يتم السيطرة والتحكم بتحقيق الدافعية والأداء وبالنهاية أن مفهوم الكفاية وكما عرفه باندورا (bandura 1977) يشكل أساس التمكين النفسي (martin, 2007: 32).

**2- نظرية سبريتزر Spreitzer:**

ترى نظرية سبريتزر أن التمكين النفسي ظاهرة شخصية يتحمل الأفراد عبرها المسؤولية للقيام بعملهم، فهو مجموعة من الحالات النفسية التي تشير إلى طريقة إدراك الموظفين وخبراتهم ضمن وظائفهم أو عملهم، والمدى الذي يؤمنون فيه بدورهم في المنظمة أو المؤسسة مما يمنح الموظفين الثقة بالنفس ويجعلهم يتوقون للنجاح في العمل، فالتمكين يعني أن الموظفين يفهمون واجباتهم تماماً قبل أن يتم إخبارهم بما يجب عليهم فعله وهو قدرة الشخص على اتخاذ القرار بشكل مستقل واستعمال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف الضرورية (Vacharakiat, 2008: 29)، وترى النظرية أن التمكين هو أولاً ليس سمة شخصية قابلة للتعميم عبر المواقف، بل هو مجموعة من المدركات التي تشكلها بيئة العمل ومن ثم، فإن التمكين يعكس حالة عدم الاستقرار المستمرة في تصورات الأشخاص عن أنفسهم فيما يتعلق ببيئات عملهم، وثانياً: أن التمكين هو متغير بشكل مستمر، إذ يمكن النظر إلى الأشخاص على أنهم أكثر أو أقل تمكيناً، أي إن كل الأشخاص لديهم تمكين نفسي بدرجة ما متفاوتة وليس كونهم متمكنين تماماً أو غير متمكنين تماماً، وثالثاً: التمكين ليس بناءً شاملاً يمكن تعميمه عبر مواقف وأدوار الحياة المختلفة، بل إنه خاص بمجال العمل (Spreitzer, et al, 1997:674)، فضلاً عن ذلك ترى النظرية أن هنالك عاملان يسبقان حالة التمكين النفسي وهما: تقدير الذات وموقع الضبط لدى الفرد، وذلك لأنهما يشكلان كيف يرى الأفراد أنفسهم فيما يتعلق ببيئات عملهم، كما تفترض النظرية أيضاً أن سياق العمل يمكن أن يؤثر على شعور الفرد بالتمكين، فتقدير الذات الذي يعرف بأنه شعور عام بقيمة الذات يرتبط بالتمكين، فمن المرجح أن يوسع الأفراد الذين يحظون بتقدير كبير لذواتهم شعورهم بالجدارة الذاتية والإحساس بالكفاءة للعمل المحدد، وعبر تقدير الذات يرى الأفراد أنفسهم على أنهم موارد ذات قيمة لها مواهب تستحق المساهمة، ومن ثم فمن المرجح أن يتخذوا توجهها فعالاً فيما يتعلق بعملهم، لكنه في المقابل، من غير المرجح أن يرى الأفراد الذين لديهم شعوراً ضعيفاً بتقدير الذات أنفسهم على أنهم قادرين على إحداث فرق أو التأثير على عملهم ومؤسساتهم (Mabekoje, et al, 2016: 194). كذلك ترى النظرية أن المعلومات والمكافآت تعد أنها ذات أهمية كبيرة في تسهيل الوصول إلى حالة التمكين النفسي لدى الموظف، فالمعلومات الخاصة بمهام وعمل المؤسسة والمعلومات الخاصة بأداء الموظف يمكن أن تكون مهمة للتمكين لأنها تساعد على خلق إحساس بالمعنى والأهمية وتعزز قدرة الفرد على اتخاذ القرارات والتأثير فيها بالشكل الذي يتماشى بصورة جيدة مع الأفراد إلى فهم مدى جودة أداء عملهم من أجل اتخاذ القرارات والتأثير عليها للحفاظ على الأداء وتحسينه في المستقبل، إذ معلومات الأداء أساسية لتعزيز الشعور بالكفاءة والاعتقاد بأن المرء جزء مهم من المؤسسة (Spreitzer, 1995: 1444).

**الدراسات السابقة التي تناولت التمكين النفسي**

**أولاً :- الدراسات العربية:**

**1- دراسة عكر (2013):**

**((العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية))**

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، وكانت عينة الدراسة من جميع المرشدين النفسيين في المدارس الحكومية في منطقة عكا، شمال فلسطين، إذ تكونت عينة البحث من (114) مرشداً ومرشدة، وأستعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة، وقد قام الباحث ببناء مقياسي التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التفاؤل والتمكين النفسي بجميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير، ووجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين التشاؤم والتمكين

النفسي في جميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير، وإن درجة التمكين النفسي لدى المرشدين والمرشدات مرتفعة (عكر، 2013).

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة مينجر (Minger, 2004):

((التمكين النفسي للطلاب، وارتباطه بعلاقة المعلم بالطلاب))

هدفت الدراسة للكشف عن التمكين النفسي للطلاب، وارتباطه بعلاقة المعلم بالطلاب، إذ تكونت عينة الدراسة من (282) طالبة من طلاب الدراسات العليا طبق عليهم مقياس سيرايتزر (1995) Spreitzer، لقياس التمكين النفسي واستبانة لعلاقة الطلاب بالمعلم، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرعاية المتصورة وبين الطلاب والمعلم، والتمكين النفسي للطلاب، ونتائج التعلم المعرفي والعاطفي (Minger, 2004).

الفصل الثالث: التحليل الإحصائي:

أولاً: إجراءات البحث:

سنعرض في هذا الفصل الإجراءات المتبعة في البحث، والكفيلة بتحقيق أهدافه بدءاً من تحديد مجتمع البحث وعينته وتحديد أدواته، وإجراءات القياس فضلاً عن تحديد الوسائل الإحصائية المستعملة فيه.

ثانياً: منهج البحث (Research Method):

استعمل في هذا البحث المنهج الوصفي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله ويعد هذا المنهج منهجاً ملائماً لطبيعة البحث وأهدافه، فهو يقوم على وصف العلاقات والمؤثرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية على وفق المؤشرات الحالية. إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها أو بين عناصر تعليمية واجتماعية أخرى (النجار، 2010: 313).

مجتمع البحث (Population of the Research):

يقصد بمجتمع البحث: العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج البحث ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (عودة والملكاوي، 1992: 106)، ويقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث فقد يكون المجتمع مكونة من سكان مدينة أو مجموعة من الأفراد في منطقة ما، أو مجموع العمال الذين يعملون في شركة معينة أو مجموعة الحقول في منطقة معينة أو مجموعة من الحيوانات أو سلعة معينة ينتجها معمل معين ويمكن القول أن المجتمع الإحصائي هو مجموعة من الوحدات الإحصائية معرفة بصورة واضحة، إذ تميز الوحدات الإحصائية التي تدخل ضمن هذا المجتمع عن غيره (القصاص، 2007: 22).

ويتكون مجتمع البحث الحالي من مديرات رياض الأطفال في مدينة بغداد تبعاً لمديرياتها الست، للعام الدراسي 2021/2022 والبالغ عددهن (192) مديرة موزعات على مديريات التربية لمحافظة بغداد السنة وكما هو مبين في الجدول (1):

جدول (1)

أعداد مديرات مجتمع البحث حسب الموقع الإداري

عدد الرياض	عدد المديرات	المديرية
28	28	الرصافة الأولى
58	58	الرصافة الثانية
23	23	الرصافة الثالثة
32	32	الكرخ الأولى
30	30	الكرخ الثانية
21	21	الكرخ الثالثة
192	192	المجموع

البحث:  
Sample  
المشكلات  
الباحث،

ثالثاً: عينة  
العينة  
لعل اهم  
التي تواجه

مشكلة اختيار العينة التي تجري عليها الدراسة، وأسلوب اختيارها وحجمها، وهي تعني اختيار مفردات مجتمع البحث، وهي تمثل جزء من الكل، ويجب أن تكون هذه العينة ممثلة تمثيلاً جيداً لجميع خصائص المجتمع الأصلي، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تتاح الفرصة لوحدة المجتمع بالظهور بصورة متساوية وكلما كانت العينة أكثر تمثيلاً للمجتمع كلما كانت النتائج أقرب إلى الواقع (النبهان، 2001: 178)، ويقصد بالعينة وحدات من المجتمع يختارها الباحث بطريقة عشوائية لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داوود وعبد الرحمن، 1990: 67) وتحقيقاً لأهداف البحث في تقصي التمكين لدى مديرات رياض الأطفال، وقد بلغ عدد أفراد العينة (159) مديرة جرى اختيارهن بطريقة عشوائية وكما مبين في الجدول (2):

### جدول (2)

#### عينة البحث حسب المواقع الإدارية

عدد الرياض	عدد المديرات	المديرية
22	22	الرصافة الأولى
43	43	الرصافة الثانية
18	18	الرصافة الثالثة
31	31	الكرخ الأولى
29	29	الكرخ الثانية
16	16	الكرخ الثالثة

رابعاً - أداة البحث: بما أن البحث يهدف إلى معرفة التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال، لذا تطلب الأمر توافر أداة تتوفر فيها الخصائص السايكومترية لتحقيق أهداف البحث وهي:  
أولاً: مقياس التمكين النفسي:

أن التخطيط للمقياس يعد جزءاً من التخطيط للبحث بصورة عامة (الجابري، 2011: 174)، لذلك توجد هناك خطوات علمية محددة لبناء المقاييس الشخصية التي ينبغي أن تبدأ بتحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها الباحث في بناء المقياس، إذ يشير المختصون في القياس النفسي إلى ضرورة تحديد المفاهيم البنائية والمنطلقات النظرية التي يعتمد عليها الباحث في بناء المقياس قبل البدء

بالخطوات العملية لبنائه (Cronbach, 1970: 404)، وعبر ما عرض في الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث الحالي، فقد تم تحديد المنطلقات النظرية والمنهجية التي تستند إليها الباحثة في بناء المقياس، لأنها تعطي رؤيا واضحة تنطلق منها الباحثة للتحقق من إجراءات بناء المقياس وعليه حددت الباحثة المنطلقات النظرية الآتية:

- اعتماد الباحثة على نظرية سبرايتزر **Spreitzer** في تحديد مفهوم التمكين النفسي والنظرية التي تستند إليها الباحثة في بناء المقياس، إذ يشير المختصون في القياس النفسي إلى ضرورة تحديد المفاهيم البنائية والمنطلقات النظرية التي يعتمد عليها الباحث في بناء المقياس قبل البدء بالخطوات العملية لبنائه (Cronbach, 1970: 40).

### تحديد مفهوم التمكين النفسي ومجالاته:

وبما أن الباحثة حددت مفهوم التمكين النفسي كما سبق ذكره في تحديد المصطلحات إما الأبعاد فقد حددت لهذا المفهوم بالاستناد إلى الإطار النظري للبحث الحالي وعددها (4) أبعاد وهي:

1- **المعنى (Meaning):** اعتقاد الفرد بان عمله مهم بالنسبة له مما يشير إلى إدراك الفرد لأهمية العمل الذي يقوم به.

2- **الكفاءة (Competence):** أنها قدرة الفرد العامل على أداء أنشطة العمل بمهارة.

3- **التقرير الذاتي (self-determination):** أنها تحكم الفرد في طريقة أنجاز العمل.

4- **التأثير (Impact):** أنها درجة تأثير النتائج الاستراتيجية والإجرائية في العمل (Spreitzer, 1996: 484).

### • صياغة الفقرات:

لغرض صياغة فقرات مقياس التمكين النفسي قامت الباحثة بالاطلاع على ما تيسر لها من الأدبيات والأطر النظرية ذات العلاقة بالتمكين النفسي وكما يلي:

1- نظرية سبرايتزر (Spreitzer, 1995).

2- الكرداوي (2007).

3- التخاينة (2018).

4- المالكي (2019).

5- عيدي (2019).

وبناء على ذلك واتساقاً مع الإطار النظري الذي اعتمده الباحثة في دراسة هذا المتغير، وبالاستعانة بالأدبيات والدراسات السابقة قامت الباحثة بإعداد (26) فقرة موزعة على (4) أبعاد بواقع (6) فقرات للمعنى و(7) فقرات للكفاءة و(6) فقرات للتقرير الذاتي و(7) فقرات للتأثير.

### - العينة الاستطلاعية:

أن من الضرورة التحقق من مدى فهم العينة لمفردات المقياس ومدى وضوح تلك الفقرات لديهم (فرج، 1980:160)، لذا توجب على الباحثة القيام بالتجربة الاستطلاعية على عينة صغيرة تتشابه خصائصها مع عينة البحث الرئيسية إذ لا بد من التحقق من مدى فهم أفراد العينة للفقرات ومعرفة مدى وضوح تعليمات الاختبار فضلاً عن حساب الوقت الذي يستغرقه أفراد العينة في الإجابة على المقياس وقد تكونت العينة الاستطلاعية من (20) مديرة تم اختيارهم عشوائياً من رياض الأطفال في محافظة بغداد.

### - الصدق:

إن التحليل المنطقي للفقرات يعد أمراً ضرورياً، لأنه يؤشر مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها فضلاً عن إن الفقرة الجيدة في صياغتها والتي ترتبط بالسمة تسهم في رفع قوتها



التمييزية ومعامل صدقها (Ghisel, et.al, 1981: 427)، وتكون وسيلة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما تدعي قياسه، والحاجة إلى هذه الصفة واضحة، ولما كان الصدق ذا أهمية قصوى، فإن الباحثين يقدمون من البراهين ما يدعم ادعاءاتهم، فيما يتعلق بالصفات التي تقيسها اختباراتهم، ويستعمل عدد من الأساليب لتحقيق هذا الصدق نذكر منها طريقة التجانس الداخلي وطريقة المحك الخارجي (دويدار وعبد الفتاح، 1999: 216).

- الصدق الظاهري:

عرضت الباحثة المقياس المكون من (26) فقرة مع وضع تعريف التمكين النفسي والبدائل والأوزان والتعليمات على مجموعة من المحكمين والمختصين وبلغ عددهم (10) في علم النفس ورياض الأطفال وطلبت منهم إبداء آرائهم حول صلاحية صياغتها ووضوحها ومدى ارتباطها بكل بعد، وقد اعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (80%) فأكثر لكل فقرة للحكم على مدى صلاحية الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه معياراً لموافقة المحكمين على فقرات المقياس، وجدول (3) يوضح ذلك:

### جدول (3)

#### آراء المحكمين حول صلاحية فقرات المقياس

النسبة المئوية	المعارضين	الموافقين	عدد المحكمين	رقم الفقرة	البعد
80%	2	8	10	1,2,3,4,5,6	المعنى
70%	3	7	10	7,8,9,10,11,12,13	الكفاءة
90%	1	9	10	17,18,19,14,15,16	التقرير الذاتي
90%	1	9	10	24,25,26,20,21,22,23	التأثير

وكانت آراء المحكمين كما يأتي:

- حصلت الفقرات (3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,19,23,24) على موافقة المحكمين بدون تعديل.

- وخضعت الفقرات (9) فقرات للتعديل كما موضح في جدول (4):

### جدول (4)

#### الفقرات التي تم تعديلها في مقياس التمكين النفسي

الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل	ت
أعتقد أن عملي أهم عمل في الروضة	أعتقد أن عملي له أهمية كبيرة في الروضة	1
اشعر بالراحة النفسية عند ممارستي لعملي كمديرة روضة	أرتاح نفسياً عند ممارستي لعملي كمديرة روضة	2
يخضع عملي للرقابة الذاتية أكثر من خضوعي للرقابة من قبل إدارة المؤسسة	يخضع عملي للرقابة الذاتية أكثر من خضوعي للرقابة للمشرفة	1 7
امتلاك الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملي في	اتخذ القرارات التي تخص عملي في الروضة	1

بكل حرية	الروضة	8
يؤثر وجودي في الأحداث داخل الروضة	اعتقد أن لوجودي تأثير مباشر على الأحداث داخل الروضة	2 0
أسيطر على ما يحدث داخل الروضة	أمتلك قدر من الرقابة والسيطرة على ما يحدث داخل الروضة	2 1
أؤثر بشكل كبير على المعلمات والعاملين في الروضة	لدي تأثير كبير على المعلمات والعاملين في الروضة	2 2
تأثيري في مكان عملي محدود	أشعر بأنه ليس لدي تأثير في مكان عملي	2 5
أساهم في رفع مستوى أداء معلمات الروضة عبر الدورات التدريبية	أساهم في رفع مستوى أداء معلمات الروضة	2 6

#### التحليل الإحصائي لل فقرات:

تحليل الفقرات هو عملية فحص استجابات الأفراد من كل فقرة من فقرات الأداة (الزويجي وآخرون، 1882: 65) ويهدف التحليل الإحصائي إعداد فقرات تتمتع بخصائص سايكومترية مناسبة ومن ثم فإنها تتمتع بخصائص قياسية جيدة، لذا يجب التأكد من الخصائص القياسية لفقرات الاختبار الجيد منها وتعديل الفقرات غير المناسبة أو استبعادها (Ghiselli, 1981: 422)، وقد جرى تحليل الفقرات كما يأتي:

#### 1- معامل تمييز الفقرات لمقياس التمكين النفسي:

أن الهدف من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم عن طريقها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وتوضح القوة التمييزية للفقرات مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد المتميزين في الصفة التي يقيسها المقياس، وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفة، ومن ثم فهي تعمل على إبقاء الفقرات الجيدة في المقياس (Ebel, 1978: 392).

وتحتاج عملية تحليل الفقرات إلى عينة يتناسب حجمها مع عدد الفقرات المراد تحليلها ويشير نونلي (Nunnaly, 1970) إلى أن الحد الأدنى المسموح به هو خمس أفراد لكل فقرة (Nunnaly, 1970: 215)، وللتحقق من معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغ حجمها (159) مديرة ثم حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة وترتيبها من أعلى درجة إلى أدنى درجة بعدها أخذت نسبة (27%) من الدرجات تسمى المجموعة العليا وحجمها (43) و(27%) من الدرجات تسمى المجموعة الدنيا البالغ حجمها (43) ثم استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب معامل التمييز للفقرة وقد اتضح أن الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (05)، ودرجة حرية (84)، وعدة الفقرة مميزة إذا كانت القيمة التائية المحسوبة لها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,98)، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)  
معاملات التمييز لفقرات مقياس التمكين النفسي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
7,301	1,002	3,744	0,293	4,907	1
7,521	0,906	3,814	0,293	4,907	2
4,152	0,550	4,511	0,293	4,907	3
6,179	0,652	4,162	0,350	4,860	4
5,417	0,718	4,232	0,324	4,883	5
7,685	0,935	3,488	0,599	4,790	6
7,346	0,706	3,976	0,350	4,860	7
6,879	0,801	3,976	0,324	4,883	8
11,533	0,407	4,023	0,293	4,907	9
6,500	0,465	4,209	0,393	4,814	10
6,377	0,722	4,046	0,373	4,837	11
7,892	0,575	4,046	0,390	4,883	12
4,023	1,054	2,488	1,482	3,604	13
5,447	0,478	4,093	0,620	4,744	14
8,273	0,575	4,046	0,366	4,907	15
9,144	0,632	4,069	0,152	4,976	16
5,295	0,609	4,093	0,570	4,767	17
7,505	0,758	3,744	0,545	4,814	18
9,165	0,597	3,976	0,293	4,907	19
8,793	0,450	4,186	0,293	4,907	20
10,244	0,551	3,930	0,293	4,907	21
7,593	0,531	4,162	0,324	4,883	22
8,707	0,647	4,093	0,152	4,976	23

4,757	1,069	2,372	1,559	3,744	24
7,202	0,615	4,046	0,412	4,860	25
8,049	0,587	4,186	0,213	4,953	26

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (84) تساوي (1,98).

## 2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تعتمد هذه الطريقة في استخراج الاتساق الداخلي للفقرة على العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية (Nunnally, 1970: 21).

إذ استعملت الباحثة للمقياس معامل ارتباط بيرسون إذ كانت نتائج جميع قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) كما موضح ذلك في الجدول (6):

### جدول (6)

#### قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات
0,556	19	0,492	10	0,500	1
0,608	20	0,543	11	0,606	2
0,606	21	0,531	12	0,395	3
0,545	22	0,322	13	0,508	4
0,554	23	0,463	14	0,518	5
0,347	24	0,546	15	0,569	6
0,454	25	0,539	16	0,519	7
0,580	26	0,433	17	0,570	8
		0,541	18	0,600	9

\* القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (157) تساوي

(0,139).

## 3- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون إذ كانت النتائج إن قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة البالغة (0,139) وهذا يعني إن الفقرة تقيس نفس المفهوم التي تقيسه الدرجة الكلية، كما هو موضح في الجدول (7):

جدول (7)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات
0,556	19	0,492	10	0,500	1
0,608	20	0,543	11	0,606	2
0,606	21	0,531	12	0,395	3
0,545	22	0,322	13	0,508	4
0,554	23	0,463	14	0,518	5
0,347	24	0,546	15	0,569	6
0,454	25	0,539	16	0,519	7
0,580	26	0,433	17	0,570	8
		0,541	18	0,600	9

\*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (157) تساوي (0,139).

4- علاقة البعد بالأبعاد:

جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين المجالات المكونة لمقياس التمكين النفسي بعضها البعض، واتضح بحساب معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس التمكين النفسي أنها تربط مجالاته مع بعضها ارتباطاً موجباً له دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) كما هو مبين في الجدول (8):

جدول (8)

قيم معامل ارتباط مجالات مقياس التمكين النفسي

اسم المجال	المعنى	الكفاءة	التقرير الذاتي	التأثير
المعنى	-	0,604	0,477	0,554
الكفاءة		-	0,581	0,690
التقرير الذاتي			-	0,553
التأثير				-

\*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (157) تساوي (0,139).

2- الثبات:

ثبات المقياس: يعد الثبات من المؤشرات الضرورية للمقاييس النفسية كونه يشير إلى الاتساق والدقة في مجموعة درجات الاختبار التي يفترض أن تقيس ما يجب قياسه (Ebel, 1972 : 409) فثبات الاختبار يعني إن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم في الظروف نفسها (الأمم وآخرون، 1990: 145).

اعتمدت الباحثة طريقتين لحساب الثبات هما:  
أ- إعادة الاختبار :

يقصد بالثبات الدقة والاتساق في أداء الأفراد، والاستقرار في النتائج عبر الزمن: Baron, 1981: 418 () وقد قامت الباحثة بتطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه على عينة مؤلفة من (40) مديرة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية وبفاصل زمني قدره خمسة عشر يوماً، إذ تشير أدمز (Adams) في إعادة تطبيق الاختبار إلى أن المدة الزمنية بين التطبيق الأول، والتطبيق الثاني يجب أن لا تتجاوز الأسبوعين، أو الثلاثة أسابيع (Adams,1964:85) واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الارتباط بين الدرجات في التطبيقين إذ بلغ (0.80) وهذا يعني أن المقياس الحالي جيد يتمتع بدرجة مقبولة من الاستقرار عبر الزمن، إذ يعد الثبات جيداً إذا بلغت قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0.70) فأكثر (العيسوي، 1985: 58).

ب- معامل الاتساق الداخلي (الفكرونباخ) Alfa Coefficient Internal Consist:

يمكن عد الاتساق الداخلي بأنه مدى قيام الفقرات الواردة في المقياس بقياس الشيء نفسه وإذا كانت جميع الفقرات تقيس فعلاً الخاصية نفسها فيجب إن يرتبط بعضها مع البعض ومعامل الارتباط الداخلية بين الفقرات مع عدد الفقرات هو الذي يحدد معامل ألفا (عبد الرحمن، 1998: 170)، و يذكر ننلي (Nunnally) أن معامل الاتساق المستخرج بهذه الطريقة يزيدنا بتقدير للثبات في معظم المواقف (Nunnally,1978:230)، وقد بلغ معامل الفاكرونباخ للثبات (0.84).

الصيغة النهائية لمقياس التمكين النفسي:

أصبح مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية يتألف من (26) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد في بعد المعنى (6) فقرات وبعد الكفاءة (7) وبعد التقرير الذاتي (5) وبعد التأثير من (8) فقرات، وبدائل الاستجابة عن كل فقرة تتراوح بين (تنطبق دائماً، تنطبق، لا تنطبق، لا تنطبق أبداً) وأوزانها (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب بجمع الدرجات التي تحصل عليها كل فقرة من فقرات المقياس وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (130) درجة وأقل درجة (26) درجة والوسط الفرضي (78) درجة.

الوسائل الإحصائية:

استعملت الباحثة البرنامج الإحصائي (spss) الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وما يعتمد منه من إجراءات في تنفيذ الوسائل الإحصائية الآتية:

- 1 - معادلة النسبة المئوية: لاستخراج نسبة اتفاق الخبراء حول صلاحية الفقرات.
- 2 - الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس.
- 3 - الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: للتعرف على التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال.
- 4 - اختبار شيفيه.
- 5 - معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient.
- 7 - معامل الفاكرونباخ: Cronbach Alpha: لاستخراج قيمة معامل الثبات للمقياس.
- 8 - النسبة الفائية لدلالة معامل الارتباط.

**الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:**

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث على وفق أهدافه فضلاً عن مناقشتها وتفسيرها، وسيتم استعراض ما ورد على النحو الآتي:

**عرض النتائج:**

يهدف البحث الحالي للتعرف على:

**1- التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال:**

للتحقق من الهدف الحالي استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة بهدف معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات مديرات رياض الأطفال والمتوسط الفرضي للمقياس إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (9):

**جدول (9)**

**نتائج الاختبار التائي للتعرف التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال**

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المتغير
	الجدولة	المحسوبة						
دال	1,96	49,007	158	78	9,295	114,125	159	التمكين النفسي

يتضح من الجدول (9) أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (49,007) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يدل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة مما يعني ذلك أن مديرات رياض الأطفال لديهن تمكين نفسي، وأن تفسير ذلك يرجع إلى أن التمكين النفسي يساعد المدراء على اكتسابهم سيطرة أكبر على تحديد الأهداف التعليمية، وتحمل مسؤولية تعليمهم، وإزالة الحواجز التي تحول بينهم وبين تحقيق النجاح الأكاديمي (Patterson, 2013: 43)، وهو مصدر قوة وطاقة وتعمل على تحرير الإنسان من قيود الآخرين وعدم خضوعه لتحكمهم، ويستطيع عبرها تحقيق الأهداف التي يصبو إليها، والقدرة على التعايش مع متطلبات الموقف والكفاءة التي تمكنه زيادة الشعور بالكفاءة والإحساس بالقيمة، فالأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي لديهم القدرة على العمل أكثر والتعاون مع الأشخاص المحيطين، ويكونون أكثر قدرة على توفير احتياجاتهم، وتحويل أفكارهم إلى أفعال (Blanchard, Carlos & Randolph, 1999: 148)، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة عكر (2011) وأيضاً دراسة (scott & anne, 2014).

**2- دلالة الفروق في التمكين النفسي لدى مديرات رياض الأطفال وفقاً للتخصص ومدة الخدمة:**

للتحقق من الهدف الثاني حسبت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من متغير التخصص ومدة الخدمة إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (10):

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من متغير التخصص ومدة الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
9,17140	113,3780	82	متخصصة في رياض الأطفال
9,41970	114,9221	77	غير متخصصة في رياض الأطفال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة
7,814827	112,750	8	من 1-5
10,20294	115,107	21	من 6-10
9,31150	113,658	50	من 11-20
9,28712	114,555	80	ومن 20 فاكتر

وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات المحسوبة استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي بتفاعل إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (19)

نتائج تحليل التباين الثنائي بتفاعل لمعرفة دلالة الفرق في التمكين النفسي بحسب متغير التخصص ومدة الخدمة

مستوى الدلالة	القيمة الفائية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0,05					
غير دال	0,987	87,116	1	87,116	التخصص
غير دال	0,272	24,043	3	72,129	مدة الخدمة
غير دال	0,579	51,161	3	153,482	التخصص × مدة الخدمة
		88,286	151	13331,202	الخطأ
			159	2084578,000	المجموع الكلي

\*القيمة الفائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1 - 151) تساوي (3,89) وبدرجة حرية (3 - 151) تساوي (2,65).

يتضح من الجدول (11) أن القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفروق بين المتوسطات اقل من القيمة الفائية الجدولية مما يدل ذلك على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التخصص ومدة الخدمة لدى مديرات رياض الأطفال كذلك لا يوجد أثر للتفاعل بين التخصص ومدة الخدمة، وهذا ما أكدت عليه نظرية سبريتزر ان التمكين النفسي ليس بناء شاملا يمكن تعميمه عبر مواقف وأدوار الحياة المختلفة، بل انه خاص بمجال العمل (spreitzer, 1995: 674) وهذا يتطابق مع



دراسة سكوت وآن (scott & anne, 2014) فقد أظهرت نتائجها أن التمكين النفسي لا يتصف بالثبات عبر العمر الوظيفي، ويمثل مستوى اقل في المراحل المبكرة والمتأخرة من الحياة الوظيفية للمعلمين، على عكس دراسة النواجحة (2015) التي بينت نتائجها بوجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (11 سنة فما فوق).

### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث يمكن للباحثة أن تستنتج الآتي:

- 1- أن مديرات رياض الأطفال لديهن تمكين نفسي.
- 2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التخصص ومدة الخدمة لدى مديرات رياض الأطفال في التمكين النفسي وكذلك لا يوجد أثر للتفاعل بين التخصص ومدة الخدمة.

### التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحثة توصي بما يأتي:

- 1- توفير مناحات تكون أكثر تحفيزاً للمديرات لممارسة عملهن .
- 2- مساعدة المديرات عن طريق الدورات التدريبية المتخصصة.
- 3- ضرورة تفعيل دور المشرفات التربويات في التأثير على الإدارات.

### المقترحات:

استكمالاً للدراسة الحالية تقترح الباحثة إجراء دراسة:

- 1- دراسة التمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.
- 2- دراسة التمكين النفسي لدى المشرفين التربويين المسؤولين على رياض الأطفال.

### المصادر العربية والأجنبية

#### أولاً- المصادر العربية:

- ابا زيد، رياض، (2010): اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، بحث غير منشور، كلية التربية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، فلسطين، مجلد 24 (2).
- التخائنة، قصي خالد، (2018): دور المناعة النفسية في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى طلبة جامعة مؤتة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن
- الجابري، كاظم كريم، (2011): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، مكتبة النعيمي للطباعة، بغداد، ط1.
- داوود، عزيز حنا، وأنور حسين عبد الرحمن، (1990): مناهج البحث التربوي، بغداد –العراق، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر.
- درة، عمر، (2009): محمد، مدخل إلى الإدارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- الزويبي، عبد الجليل إبراهيم، وبكر، محمد الياس، والكناني، إبراهيم عبد الحسن، (1982): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل – كلية التربية، دار الكتب للطباعة والنشر.
- شريف، عبد القادر، (2009): إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها، عمان – الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3.
- الصرايرة، صفاء جمال، والهوراري، لمياء صالح، (2021): التمكين النفسي وعلاقته بالطمأنينة النفسية لدى الطلبة الأيتام في جامعة مؤتة، كلية التربية-جامعة مؤتة، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، الملحق 3 المجلد 7.

- عبد الرحمن، سعد، (1998): القياس النفسي النظرية والتطبيق، الناشر هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مكتبة الإسكندرية، ط5.
- عكر، رأفت جميل، (2013): العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان - الأردن.
- عيدي، جاسم محمد، (2019): التمكين النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى المرشدين التربويين، بحث منشور، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، مجلة البحوث النفسية، مجلد 30 ، العدد 4.
- العيسوي، عبد الرحمن، (1985): القياس والتجريب في علم النفس، الإسكندرية - مصر، دار المعارف، ط1.
- فرج، صفوت، (1980): القياس النفسي، دار الفكر العربي، القاهرة - مصر، ط1.
- القصاص، مهدي محمد، (2007): مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة المنصورة، مصر.
- الكرداوي، مصطفى محمد، (2013): إحصائيات تقييم نموذج القياس والمتوسط الحسابي والانحراف ومستوي الشعور بالاحتقان، 13 العدد، 53.
- المالكي، انتظار فاضل، (2019): قياس التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة بناء وتطبيق، بحث منشور، جامعة البصرة، مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، مج 44 ع4.
- المخلافي، محمد، (2007): القيادة الفاعلة وإدارة التغيير، عمان، دار اللاجئين للنشر والتوزيع.
- مصطفى الأمام، وأنور حسين عبد الرحمن، وصباح، حسين العجيلي، (1990): القياس والتقويم في العملية التربوية، بغداد - العراق، دار الحكمة للطباعة والنشر.
- المصلح، اسماعيل، (2002): من اجل تميز التربية القطرية ' إعادة هندسة للتفكير الإداري المهيم مؤتمر الجودة: الكفاءة والإتقان والتميز، المنعقد في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الكويت
- ملحم، يحيى، (2006): التمكين: مفهوم إداري معاصر، القاهرة - مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر.
- النبهان، موسى، (2001): لقياس والتقويم في التربية وعلم النفس، عمان - الأردن، دار المسيرة، ط1.

### ثانياً- المصادر الأجنبية:

- Adams, G , S , (1964): **Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance**, New York , Holt , Rinehart & Winston.
- Blanchard,K, Carlos, J, & Carver, c,(2002):**The keys to empowerment. San Francisco** : Berrett \_ vKoehler publishers, Inc.
- Chisell, E.E., et al, (1981): **Measurement Theory for the Behavioral science**, San Francisco, freeman and Company.
- Croback, L,J,(1970):**Essentials of Psychological Testing** , New Yourk, Onder Bulut. Yaşar University, Dirección de correo verificada de yasaredu.tr, MM Fadiloğlu, Ö Bulut. Operations Research Letters 47 (2).

- Cronbach, L. J., & Furby, L, (1970): **How we should measure "change": Or should we?** Psychological Bulletin, 74(1).
- Kazdin, A, E, d, (2000): **encyclopedia of psychology**, Vol, s, no 7  
washington, dc, new york: oxford university ress.
- Lashley ,C&Mc, Goldrick .(1999): **Empowerment in Services: A framework for Analysis** ,Personnel review, 28 (3).
- Minger , S, R, (2004): **Student empowerment and learning within the instructor - student relationship: Student outcomes mediated by instructor self - disclosure**, perceived instructor caring, and relational solidarity, (3135935, University of Kentucky), ProQuest Dissertations and Theses, P, Retrieved from.
- Nunnally, J.C, (1970): **Introduction to Psychological Measurement**. McGraw-Hill, New York.
- Patterson,L.B,(2013): **Fostering strength in Incarcerated youth : The Development of a measure of psychological Empowerment in oregon youth Authority correctional facilities**, Unpublished doctoral dissertation, Portland state university.
- Savery, lawsonk & luks, jalan, (2001): The Relationship Between Empowerment Job Satisfaction And Reported Stress Levels , **Leadership & Organization Development Journal**, 22(3).
- Spreitzer m gretchen, (1995): Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation, **Academy Of Management Journal**, 5(23).
- Spreitzer m gretchen, (1995): Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation, **Academy Of Management Journal**, 5(23).
- Vacharakiat , M, (2008): **The Relationships of Empowerment, Job Satisfaction**, and Organizational Commitment among Filipino and American Registered Nurses Working in the U.S.A. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy at George Mason University.
- Zimmerman, M,(2000): **Empowerment Theory** ,In Julian Rappaport & Edward Sideman (Eds) ,Handbook of Community psychology, New York: plenum publish

## Psychological Empowerment Among Kindergarten Principals

Marwa Raed Jarallaa

Dr. Suadd Muhsen Ali

Al-Mustansiriya University/ College of Basic Education  
Kindergarten Department

### Abstract:

The aim of the current research is to identify the psychological empowerment of kindergarten principals, and to identify the significance of the differences in psychological empowerment among kindergarten principals according to specialization and length of service. (1995), as the researcher prepared (26) paragraphs distributed on (4) dimensions (meaning, efficiency, self-report and impact), and the researcher verified the apparent validity of the psychological empowerment scale and the consistency of its paragraphs, and calculated its stability by re-testing, as the reliability coefficient reached (0.80). , and by the Facronbach method, it amounted to (0.84), and the researcher applied the scale to the research sample of (159) principals from the directorates of kindergartens in the governorate of Baghdad in its six districts. The sample was chosen in a simple random way. The researcher came to the following results: Kindergarten principals have psychological empowerment, there are no statistically significant differences in the variables of specialization and length of service for kindergarten principals in psychological empowerment as well as There is no effect of interaction between specialization and length of service.